

DIREITOS E DEVERES DA PARENTALIDADE

Nos termos do artigo 33º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), aplicável à Administração Pública pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ E POR INTERRUPTÃO DA GRAVIDEZ

Direitos:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias.

Deveres:

- A trabalhadora deve informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora deve informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período de licença.

LICENÇA PARENTAL INICIAL

Direitos:

- Licença parental de 120 ou 150 dias, cujo gozo pode ser partilhado pelos dois progenitores.
- O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias. *
- Se a licença dos 120 ou 150 dias for partilhada pelo pai e pela mãe, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos.
- Pode ser acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período do gozo de licença parental inicial da mãe (as primeiras 6 semanas).
- Em caso de gémeos, é acrescido 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença, durante o período após o parto, o período de licença suspende-se a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

Deveres:

- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença, deve ser

comunicado ao respetivo empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

***Nota:** O período entre os 120 e os 150 dias, que corresponde a 30 dias, pode ser gozado em simultâneo pelos progenitores. No entanto, o gozo simultâneo destes 30 dias tem subjacente a partilha da licença, pelo que, no máximo, cada progenitor só goza 15 dias. Ou seja, 30 dias a dividir por dois dá 15 dias a cada um, pelo que o período total da licença mantém-se igual, mas acaba mais cedo se se verificar o gozo simultâneo.

LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DA MÃE

Direitos:

- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Deveres:

- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

LICENÇA PARENTAL INICIAL A GOZAR POR UM PROGENITOR POR IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO

Direitos:

- O pai ou a mãe tem direito a licença, nos termos da licença parental inicial, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- Apenas há lugar à duração total da licença usufruída em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias, caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos anteriormente.
- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a gozar os dias que faltam para os 120 dias ou 150 e acréscimos por gémeos se for o caso, consoante a opção do pai.
- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

Deveres:

- O pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI

Direitos:

- Licença de 15 dias úteis obrigatórios, após o nascimento do filho. Os primeiros 5 dias são seguidos e gozados imediatamente a seguir ao nascimento e os outros 10 dias têm que ser gozados nos 30 dias após o nascimento, podendo ser seguidos ou não.
- Após o gozo dos 15 dias, o pai tem ainda direito a mais 10 dias úteis, de gozo facultativo, que podem ser gozados após os primeiros 15 dias obrigatórios, de modo consecutivo ou interpolado, devendo gozá-los

em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

- No caso de gémeos, o pai tem direito, por cada gémeo além do primeiro, a mais 2 dias que acrescem aos 15 dias obrigatórios e mais 2 dias que acrescem aos 10 dias facultativos, os quais têm que ser gozados imediatamente após os referidos períodos.

Deveres:

- O trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível, sendo que, no caso dos 15 dias a gozar em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe, não deve ser inferior a 5 dias.

LICENÇA POR ADOÇÃO

Direitos:

- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a licença nos termos da licença parental inicial, com início a partir da confiança judicial ou administrativa do menor.
- É acrescida de 30 dias, por cada adoção além da primeira.
- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos da licença parental inicial.
- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento.

Deveres:

- Na licença partilhada, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias, ou em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, com a antecedência de 10 dias, da duração da licença e do início do respetivo período.
- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, deve ser comunicado esse facto ao respetivo empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

DISPENSA PARA AVALIAÇÃO PARA A ADOÇÃO

Direitos:

- Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio.

Deveres:

- Os trabalhadores devem apresentar a devida justificação ao empregador.

DISPENSA PARA CONSULTA PRÉ-NATAL

Direitos:

- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Deveres:

- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

Direitos:

- Dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada.
- No caso de gémeos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Deveres:

- Comunicação à entidade empregadora com 10 dias de antecedência, relativamente ao início da dispensa, obrigatoriamente acompanhada de declaração médica, se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

DISPENSA PARA ALEITAÇÃO

Direitos:

- 2 Períodos distintos de 1 hora cada, por dia de trabalho, até a criança completar 1 ano de idade.
- No caso de gémeos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- Pode ser gozada por qualquer dos progenitores ou por ambos, desde que ambos exerçam atividade profissional.

Deveres:

- Comunicação à entidade empregadora com 10 dias de antecedência, relativamente ao início da dispensa.
- No caso de ser gozada em conjunto com o outro progenitor, na comunicação à entidade empregadora deve ser apresentado documento de que conste a decisão conjunta, e declarado qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; deve também entregar prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

FALTA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO

Direitos:

- O trabalhador tem direito a faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível, até 30 dias por ano, ou em caso de hospitalização, durante todo o período de internamento, em caso de doença ou acidente, de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.
- O trabalhador tem direito a faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, ou em caso de hospitalização, durante todo o período de internamento, em caso de doença ou acidente, de filho com 12 ou mais de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- Acresce mais 1 dia por cada filho além do primeiro.
- Este direito pode ser partilhado pelos avós em substituição dos pais.

Deveres:

- Esta possibilidade de faltar, não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
- O trabalhador deve apresentar ao empregador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência; Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência; Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- No caso de o filho ser maior, o trabalhador deve apresentar prova de fazer parte do seu agregado familiar.

FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETO

Direitos:

- O avô ou a avó podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- O avô ou a avó podem ainda faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Deveres:

- O avô ou a avó trabalhador informa o empregador com a antecedência de 5 dias, declarando que:
 - a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
 - b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
 - c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR

Direitos:

- Os pais que queiram prolongar a licença parental inicial têm direito a licença parental complementar, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, nas seguintes modalidades:
 - a) Licença parental alargada, por 3 meses (paga a 25 % da remuneração de referência, desde que gozada

- imediatamente a seguir à licença parental inicial do outro progenitor e não pode ter intervalos);
 - b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

Deveres:

- O trabalhador deve informar a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.
- O trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO

Direitos:

- Depois de esgotado o direito à licença parental complementar, os progenitores têm direito a licença até ao limite de 2 anos, de modo consecutivo ou interpolado, sendo que no terceiro filho ou mais é acrescido até ao limite de 3 anos.

Deveres:

- O trabalhador deve informar o empregador por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e do termo, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e que não está esgotado o período máximo de duração da licença. Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem duração de 6 meses.

LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

Direitos:

- Os progenitores têm direito a licença por período de 6 meses, prorrogável até 4 anos.

Deveres:

- O trabalhador deve informar o empregador por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e do termo, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

MONTANTE DOS SUBSÍDIOS

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente – Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de abril
 Trabalhadores integrados no regime geral de Segurança Social – Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de abril

Situação		Duração da licença	Regime de proteção social convergente Subsídio	Regime geral de Segurança Social Subsídio
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Artigo 37º da Lei nº. 7/2009 de 12 de Fevereiro)		Durante o período e tempo necessário	100% (art.º 9º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	100% (art.º 9º e 29º do DL 91/2009 de 9 Abril)
Licença por interrupção da gravidez (Artigo 38º da Lei nº. 7/2009 de 12 de Fevereiro)		Período variável entre 14 e 30 dias	100% (art.º 10º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	100% (art.º 10º e 29º do DL 91/2009 de 9 Abril)
Licença Parental Inicial (art.º 40º da Lei nº 7/2009 de 12 Fevereiro)	Não partilhada	120 dias	100% (alínea a) do nº. 2 do art.º 23º do DL 89/2009 de 9 de Abril)	100% (alínea a) do art.º 30º do DL 91/2009 de 9 de Abril)
		150 dias	80% (alínea b) do nº. 2 do art.º 23º do DL 89/2009 de 9 de Abril)	80% (alínea b) do art.º 30º do DL 91/2009 de 9 de Abril)
	Partilhada	150 dias (120+30)	100% (alínea c) do nº. 2 do art.º 23º do DL 89/2009 de 9 de Abril)	100% (alínea c) do art.º 30º do DL 91/2009 de 9 de Abril)
		180 dias (150+30)	83% (alínea d) do nº. 2 do art.º 23º do DL 89/2009 de 9 de Abril)	83% (alínea d) do art.º 30º do DL 91/2009 de 9 de Abril)
	Exclusiva do pai	15 dias úteis a gozar nos 30 dias a seguir ao nascimento; 5 dos quais gozados imediatamente ao nascimento	100% (art.º 14º e art.º 23 do DL 89/2009 de 9 Abril)	100% (art.º 15º e 31º do DL 91/2009 de 9 de Abril)
		10 dias úteis facultativos a gozar em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe		
Licença parental complementar	Artigo 51º da Lei nº. 7/2009 de 12 Fevereiro	Licença parental alargada - 3 meses	25% (alínea b), nº. 4, art.º 23 do DL 89/2009 de 9 Abril)	25% (art.º 16º e 33º do DL 91/2009 de 9 Abril)
		Trabalho a tempo parcial - 12 meses	Não existe subsídio	Não existe subsídio
		Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial		
		Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses		

Assistência a filhos inadiável e imprescindível (art.º 49º da Lei nº. 7/2009 de 12 Fevereiro)	Filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência	30 dias por ano ou Período de hospitalização	65% (art.º 18º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	65% (art.º 19º e 35º do DL 89/2009 de 9 Abril)
	Filhos maiores de 12 anos, que no caso de serem maiores façam parte do agregado familiar	15 dias por ano	65% (art.º 18º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	65% (art.º 19º e 35º do DL 89/2009 de 9 Abril)
Assistência a Netos (art.º 50º da Lei nº. 7/2009 de 12 Fevereiro)	Nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação, filho de adolescente com idade inferior a 16 anos	30 dias consecutivos	100% (art.º 19º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	100% (art.º 21º e 37º do DL 91/2009 de 9 Abril)
	Neto menor ou, independentemente da idade, portador de deficiência ou de doença crónica	Nos termos do previsto para a assistência a menores em substituição dos progenitores	65% (art.º 19º e 23º do DL 89/2009 de 9 Abril)	65% (art.º 21º e 36º do DL 89/2009 de 9 Abril)
Licença para assistência a filho	Artigo nº. 52º da Lei nº. 7/2009 de 12 de Fevereiro)	2 anos até ao limite de 3 no caso de três ou mais filhos	Não existe subsídio	Não existe subsídio

Nota: Os subsídios referentes aos trabalhadores integrados no regime geral da Segurança Social são pagos pela Segurança Social.